

Новий погляд на енергоменеджмент дозволить якісно реалізувати всі програми та проекти стосовно заощадливого використання енергоресурсів та виробництва енергії за більш екологічно та економічно розумними технологіями.

МАРКОВА Н.С., к.е.н., доцент кафедри УП та ЕП

СУТНІСНІ РИСИ СТАЛОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

В умовах сталого розвитку розширюються права, рівність можливостей та надання свободи вибору людині вести таке життя, яке представляє для них цінність, дозволяє реалізовувати власний потенціал, використовувати доступні природні ресурси. Можливостями виступають: існуюча в країні система освіти й охорони здоров'я, її доступність та якість; розвиненість інститутів сім'ї, підприємництва, що базується на принципах правової та прозорої поведінки суб'єктів господарювання, демократії, захисту прав споживачів тощо. Сьогодення вітчизняних реалій відображається таким чином, що поступовий відхід від сировинного приросту Європи та експортування природних копалин можливий у разі застосування інноваційних технологій тих галузей економіки, які є локомотивами українського виробництва. При цьому підвищення доданої вартості продукції, що виготовляється в країні, з урахуванням інтелектуальної складової науково-освітнього та техніко-технологічного потенціалу, можливий за двома сценаріями: перший полягає в отриманні зарубіжних інвестицій в наукомісткі технології виробництва продукції, що користуватиметься попитом за кордоном, сутність другого вбачається в запровадженні власних розробок власними зусиллями. Причому, як альтернатива, можливий синтез означених сценаріїв із частковим фінансуванням розробок вітчизняних дослідників іноземними інвесторами та їх подальшим впровадженням у життя. Звичайно, перейняття зарубіжного досвіду є найменш тривалим та витратним, але й вимагає проходження адаптаційного періоду, порівняно із циклом створення знання до моменту його запровадження у життя.

Реальною умовою технологічного прориву для України

виступає фактичний взаємозв'язок «наука-освіта-виробництво», адже тільки фундаментальна наука може стати основою для продукування якісно нового знання, яке вивчають слухачі вишів, а згодом втілюють у реальне виробництво. Сполучних ланок у даному взаємозв'язку дві: перша – університети із базою для проведення досліджень, експериментальним фундаментом, колом замовників, джерелами фінансування досліджень, наявністю НДЦ на базі університетів, залученням студентської активної еліти до розробок тощо, друга – партнерські відносини університетів та підприємств, які виступають замовниками та користувачами винаходів, приймають на практику студентів із подальшим їх працевлаштуванням. Вивчаючи цей ланцюг створення доданої вартості знання, стає очевидним, що наскрізним стрижнем виступає професійна освіта. У свою чергу вона створює умови для сталого розвитку, що розширює можливості для вибору людиною її майбутнього – отримання якісної освіти задля більш якісного життя. Таким чином, визначається органічне поєднання професійної освіти та досягнення сталого професійного розвитку. *Сутнісними рисами сталого професійного розвитку* виступають:

1) процес безперервного та стабільного вдосконалення професіонального рівня працівника, його етико-моральних, адаптивних, комунікативних характеристик, здатностей до саморозвитку, цілепокладання, самоорганізації, стресостійкості тощо. В межах означеного процесу відбуваються кількісні та якісні зміни професійного складу працівників підприємства в напрямі формування умов рівноваги та постійності прогресивного руху. При цьому діюча програма безперервного навчання персоналу реалізується в контексті положень кадрової політики та стратегії діяльності підприємства;

2) тісний взаємозв'язок між особистісним зростанням, колективними цілями підприємства та вимогами зовнішнього середовища, що можна ототожнити з класичними складовими сталого розвитку суспільства: суспільство, економіка, зовнішнє середовище;

3) процес, що створює стратегічні перспективи наступного розвитку працівників та саморозвитку без криз, що загрожують функціонуванню господарюючого суб'єкту. В цьому контексті розглядаємо адаптивність організаційної структури, управлінських процедур, положень кадрової політики до вимог зовнішнього середовища;

4) працівники приймають участь у досягненні та розвитку інноваційної активності підприємства. В межах цього створюються умови для прояву особистісного новаторства, як то: активізується мотиваційна складова, створюється атмосфера здорової конкуренції та суперництва, надаються можливості для прояву творчості, здійснюється сприяння груповій роботі з винахідництва та раціоналізаторства тощо;

5) наявність чинників внутрішнього та зовнішнього середовища, що впливають на сталість професійного розвитку, погрожуючи переформовувати параметри системи з метою її зміни або адаптації під нові умови функціонування. Як варіанти врахування впливу чинників, відокремлюємо: дотримання прийнятих на підприємстві кодексів, умов, правил, принципів, що веде до чіткого дотримання інструкції під час непередбачуваних дій (така ситуація можлива в умовах впливу вже проробленого набору чинників); застосування адаптаційних заходів, що в найменші строки та з найменшими втратами здатні привести систему у бажаний стан (колишній або новий з іншими параметрами функціонування);

6) проведення постійного пошуку точок зіткнення трьох складових сталого професійного розвитку працівників вимагає формування високого рівня конкурентоспроможності працівників на ринку праці, при цьому первинної його складової, тобто представників високої кваліфікації, які цілком задоволені своєю роботою, доходом та статусом, а перехід на нове місце роботи можливий за об'єктивних умов покращення творчо-моральної компоненти змісту праці. Такий тип управління працівниками із високим рівнем зрілості формує критичну масу тих, хто розуміє доцільність організаційних змін у разі їх необхідності.

Професійне навчання відіграє значну роль у формуванні сталого професійного розвитку працівників, виступає підґрунтям для створення особистісних, життєвих та професійних компетентностей людини, є базисом для постійного підвищення майстерності та професіоналізму працівників, переформатування їх професійної спрямованості у відповідь на виклики зовнішнього середовища та відповідно до стратегії підприємства тощо. В цьому контексті слід визначити положення концепції навчання протягом життя, яка в межах даного взаємозв'язку відіграє роль певного поєднувального матеріалу між викликами сьогодення й ситуацією на підприємстві як та, що передбачає створення умов, мотивів,

показників, базису для навчання. Таким чином, простежується певна послідовність між необхідністю формування компетентностей працівників та створенням сталого професійного розвитку із відповідним набором сутнісних рис, що у взаємодії приносить суспільно корисний результат у вигляді ефективно діючого підприємства, яке здатне реагувати на виклики сьогодення шляхом швидкого редагування кадрової політики.

МІЩЕНКО В.А., докт. екон. наук,
ІМЕНИННИК А.М., здобувач

ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛІНГ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В результаті дослідження встановлено, що характерні риси діючої системи фінансового контролінгу можуть бути розкриті відповідно до етапів її побудови, а саме: визначення об'єкту контролінгу; визначення видів і сфери контролінгу; формування системи пріоритетів показників, що контролюються; розробка системи кількісних стандартів контролю; побудова системи моніторингу показників, що включаються у фінансовий контролінг; формування системи алгоритмів дій по усуненню відхилень.

Авторами розглядається фінансовий контролінг як складна форма фінансового менеджменту підприємства, що представляє: комплексне інформаційне і організаційне з'єднання процесів планування і контролю за станом фінансів підприємства; дії по управлінню фінансами підприємства і дії по підтримці управління фінансами підприємства (тобто фінансовий контролінг виконує функцію управління і функцію його підтримки); синтез окремих способів, методів управління грошовими відносинами між суб'єктами, складний господарський механізм підприємства (планування, оперативне регулювання, облік, аналіз, контроль), а також інформаційну логістику.

Специфіка фінансового контролінгу віддзеркалює процес ухвалення управлінських рішень в області фінансів підприємства здійснюється безперервно, виходячи з систематичного контролю за результатами виробничо-господарської діяльності, тобто систематичного інформаційного забезпечення розробників